

DAMPAK TEKANAN KERJA DAN KELETIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PIDIE

Boihaki¹⁾, Desi Rahma Yanti²⁾, Nora Zila³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur, Kota Sigli

e-mail: boihakipidie@gmail.com¹⁾, desirahmayanti050@gmail.com²⁾

zilanora531@gmail.com³⁾

Info Artikel	Abstrak
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 26-12- 2022 Disetujui: 28-12- 2022 Dipublikasikan: 01-01-2023</p> <p><i>Nomor DOI :</i> 10.47647/jeko</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Download Aplikasi Mendeley Kemudian Di Dalam Microsoff Word Klik References. Dibagian Mendeley Setting Style APA. Posisikan Kursol Pada Bagian Akhir Atau Awal Paragraf Yang Sudah Dikutip Kemudian Klik Insert Citation, Klik Go To Mendeley Dan Search Sumber Yang Sudah Di Kutib Tersebut.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk “Dampak Tekanan kerja Dan Keletihan kerja Terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu Tekanan kerja (X_1) dan Keletihan kerja (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 90 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2.938 + 0.524 X_1 + 0.333 X_2$. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel tekanan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 52,4% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independenyaitu masing-masing variabel Tekanan kerja (X_1), Keletihan kerja (X_2) terhadap Kinerjapegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 86.7% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Variabel independen Tekanan kerja (X_1) dan Keletihan kerja (X_2) berkontribusi terhadap varibel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y) sebesar 75.2%, ini berarti kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan KabupatenPidie, dan sebesar 26.8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Kata kunci : Tekanan kerja, Keletihan kerja, Kinerja pegawai</p>

Article Info	Abstract
<p>Article History : Received: 26-12-2022 Accepted: 28-12- 2022 Published: 01-01-2023</p>	<p><i>This study aims to "The Impact of Work Pressure and Work Fatigue on the Performance of Employees at the Office of Education and Culture of Pidie Regency". Where the independent variables are work pressure (X1) and work fatigue (X2) and employee performance (Y) as the dependent variable. The population in this study were employees who worked at the Pidie District Education and Culture Office, which totaled 90 people. The sample in this study amounted to 90 respondents. Data was collected using survey methods through questionnaires filled out by respondents. Then the data obtained were analyzed using multiple regression analysis. This analysis includes validity test, reliability test, multiple regression analysis classical assumption test, hypothesis test through F test and t test, and analysis of the coefficient of determination (R²). Based on the research results, the regression equation is obtained: $Y = 2.938 + 0.524 X1 + 0.333 X2$. The results of the analysis can be concluded that of the two variables studied, it turns out that the variable work pressure (X1) has the most dominant influence of 52.4% on employee performance at the Pidie District Education and Culture Office. The relationship between the dependent and independent variables, namely each variable work pressure (X1), work fatigue (X2) on employee performance at the Education and Culture Office of Pidie Regency with a correlation index of 86.7% This means that the relationship is very strong. The independent variables Work pressure (X1) and work fatigue (X2) contribute to the dependent variable, namely employee performance (Y) of 75.2%, this means that the two variables significantly influence employee performance at the Pidie District Education and Culture Office, and 26.8% which influenced by other variables not examined in this study.</i></p> <p>Keywords: Work Pressure, Work Fatigue, Employee Performance</p>
<p>Nomor DOI : 10.47647/jeko</p>	
<p>How to cite : Download The Mendeley Application, Then In Microsoft Word, Click On References. In The Mendeley Setting Style APA Section. Position The Cursor At The End Or Beginning Of The Cited Paragraph, Then Click Insert Citation, Click Go To Mendeley And Search For Sources That Have Been Quoted.</p>	

PENDAHULUAN

Pada dasarnya harapan semua pegawai yang berada adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi serta memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Salah satu yang dilakukan oleh pegawai adalah mampu mengendalikan tekanan kerja yang ada dan mampu memanfaatkan tekanan tersebut sebagai sarana dan motivasi untuk memperbaiki setiap kegagalan yang dialami, serta dapat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Keletihan merupakan ketidakmampuan atau kurangnya keinginan dalam menanggapi suatu kondisi atau situasi dikarenakan aktivitas. Kelelahan merupakan aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang penyebab utamanya adalah mata, kelelahan fisik umum, kelelahan saraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus menerus sebagai faktor secara menetap.

Keletihan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan yaitu prestasi kerja, badan terasa tidak enak disertai semangat kerja yang menurun. Kelelahan kerja cenderung meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dapat merugikan diri pekerja sendiri maupun organisasi karena adanya penurunan produktifitas kerja.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Tekanan akan terwujud apabila seseorang individu gagal memenuhi tuntutan tugasnya.

Tekanan sebagai tindak balas individu terhadap tuntutan yang dihadapinya, tuntutan fisik dan sosial. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Evaluasi Tekanan kerja dan Keletihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
2. Bagaimana pengaruh keletihan kerja Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh keletihan kerja Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORI

Tekanan Kerja

Menurut Luthans, (2016:187) mendefinisikan tekanan kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Gibson dalam Etty Siswati (2018:3) mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi darisetiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan tekanan kerja. tekanan kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

Keletihan Kerja

Menurut Lana Sari (2017:2) “Keletihan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja”. Kemudian, keletihan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja

Menurut Budiono (2018:86) Keletihan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, secara umum gejala keletihan yang lebih sering adalah keletihan fisik (*Physical Fatigue*) selain itu ada juga keletihan mental (*Mental Fatigue*).

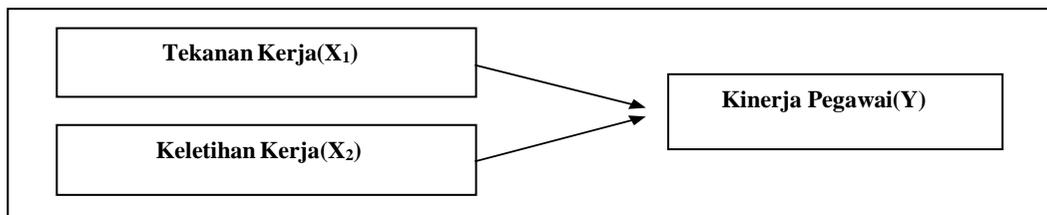
Menurut Silasusti (2016:9) Keletihan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada keletihan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah dan selain itu juga terjadi penurunan kinerja.

Menurut Wignjosebroto dalam Patrisia (2018:3) indikator keletihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Susah berpikir, tidak mudah meresap masuk ke dalam tubuh dan otak hingga mengacaukan pikiran
2. Sulit memusatkan perhatian, memiliki perilaku impulsif dan hiperaktif, sehinggadapat berdampak pada prestasi
3. Sulit untuk mengontrol sikap, sulit merasa bahagia, sulit konsentrasi, sering murung, mmang sya prnah mengalami rasa takut berlbihan
4. Merasa malas dalam melakukan pekerjaan
5. Merasa susah berkonsentrasi, gaya hidup tertentu seperti kurang tidur, kondisi lapar, kegelisahan, hingga stres berlebih juga bisa membuat seseorang sulit konsentrasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Penelitian Dikembangkan (2022)

Hipotesis

Menurut Sudjana (2016:127), hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara tentang hal yang dibuat, guna menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk pengecekan. Adapun hipotesisnya yaitu: diduga bahwa analisis tekanan kerja dan kelelahan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie, Alamat : Blang Asan Kecamatan Pidie Kabupaten Pidie, Aceh 24114.

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie berjumlah 90 pegawai, terdiri dari PNS 59 orang dan tenaga honorer 31 orang.

Sampel

Menurut Sudjana (2012: 6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 90 pegawai. Dengan itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang di dapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang ada

hubungannya dengan landasan teori yang dipaparkan dalam penelitian ini.

Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2010: 256).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X_1 = Tekanan kerja

X_2 = Keletihan kerja

e = error

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2010: 45).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2011:280).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendahnya sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2010: 92).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak

terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010: 105).

HASIL PENELITIAN Variabel Tekanan kerja

Variabel tekanan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengolahan data seperti pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Indikator Variabel Tekanan kerja

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Target kantor dan tuntutan tugas terlalu tinggi	-	2	37	44	7	3,62
		2.2%	41.1%	48.9%	7.8%	
Peran yang diterima di kantor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	-	-	16	50	24	4,09
	-	-	17.8%	55.6%	26.7%	
Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja	-	-	37	46	7	3,67
	-	-	41.1%	51.1%	7.8%	
Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	-	15	43	28	4	3,23
	-	16.7%	47.8%	31.1%	4.4%	
Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam kantor relatif tidak kondusif	-	24	39	25	2	3,06
	-	26.7%	43.3%	27.8%	2.2%	
Rata-rata						3,533

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat Berdasarkan hasil pengamatan terhadap Variabel Tekanan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar (3,533) yang bermakna bahwa responden menyatakan Setuju bahwa variabel

Tekanan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Variabel Keletihan kerja

Tabel 4.3
Indikator Variabel Keletihan kerja

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Merasa susah berpikir pada saat dan setelah bekerja	-	9	35	39	7	3,49
	-	10.0%	38.9%	43.3%	7.8%	
Merasa sulit memusatkan perhatian pada saat jam kerja	1	7	37	26	19	3,61
	1.1%	7.8%	41.1%	28.9%	21.1%	
Merasa sulit untuk mengontrol sikap setelah bekerja	-	8	44	29	6	3,43
	-	8.9%	48.9%	32.2%	10.0%	
Merasa malas dalam melakukan pekerjaan	-	12	40	34	4	3,33
	-	13.3%	44.4%	37.8%	4.4%	
Merasa susah berkonsentrasi setelah bekerja	-	6	43	34	7	3,47
	-	6.7%	47.8%	37.8%	7.8%	
Rata-rata						3,467

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap Variabel Keletihan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar (3,467) yang bermakna bahwa responden menyatakan Setuju bahwa variabel Keletihan kerja mempengaruhi Kinerja

pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Variabel Kinerja pegawai

Tabel 4.4
Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Selalu memberikan Kualitas Kerja yang baik terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie	-	2	3	49	36	3,59
	-	2.2%	3.3%	54.4%	40.0%	
Selalu hadir tepat waktu ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie	-	3	12	41	34	3,69
	-	3.3%	13.3%	45.6%	37.8%	
Selalu melakukan pekerjaan walaupun tidak adanya perintah dari atasan.	-	3	9	44	43	3,66
	-	3.3%	10.0%	48.9%	37.8%	
Akan mengeluarkan seluruh Kemampuan anda untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie	-	1	6	52	31	3,70
	-	1.1%	6.7%	57.8%	34.4%	
Adanya komunikasi yang baik terhadap atasan maupun bawahan yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie	-	-	9	42	39	3,33
	-	-	10.0%	46.7%	43.3%	
Rata-rata						3,593

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel Kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar (3,593), sehingga penilaian responden terhadap variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas,

yaitu: Tekanan kerja, Keletihan kerja dan kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (90)	Ket
Tekanankerja (X₁)	X1.1	0,741	0.205	Valid
	X1.2	0,487	0.205	Valid
	X1.3	0,692	0.205	Valid
	X1.4	0,793	0.205	Valid
	X1.5	0,697	0.205	Valid
Keletihankerja (X₂)	X2.1	0,768	0.205	Valid
	X2.2	0,780	0.205	Valid
	X2.3	0,717	0.205	Valid
	X2.4	0,739	0.205	Valid
	X2.5	0,610	0.205	Valid
Kinerjapegawai (Y)	Y1	0,700	0.205	Valid
	Y2	0,679	0.205	Valid
	Y3	0,668	0.205	Valid
	Y4	0,808	0.205	Valid
	Y5	0,722	0.205	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.205), artinya seluruh butir

pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Tekanan kerja	5	0,713	Handal
2	Keletihan kerja	5	0,772	Handal
3	Kinerja pegawai	5	0,754	Handal

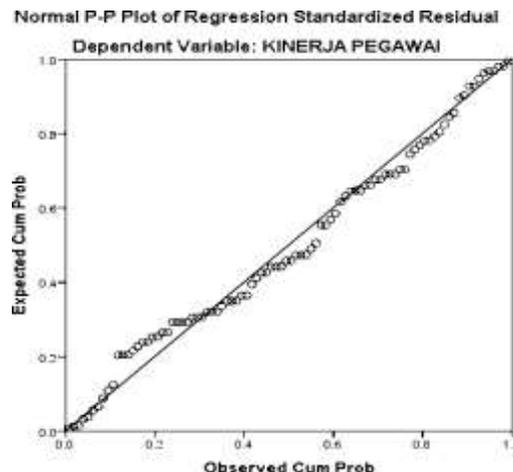
Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel Tekanan kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,713, variabel Keletihan kerja (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,772, dan variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,754. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran

kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Analisis Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas

Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z , apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$, maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z , menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel di atas hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai yang signifikan 0,640 yang lebih besar dari

0,05. Maka dapat diambil keputusan data terdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini benar-benar memenuhi asumsi normalitas, yang berarti bahwa data terdistribusi normal probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$. Ini berarti data penelitian ini mempunyai distribusi normal dengan perinciannya sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17424849
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.090
	Kolmogorov-Smirnov Z	.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai yang signifikan 0,640 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil keputusan data terdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini benar-benar memenuhi asumsi normalitas, yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Tekanan kerja	1,779	Non Multikolinearitas
Keletihan kerja	1,779	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari nilai 10.

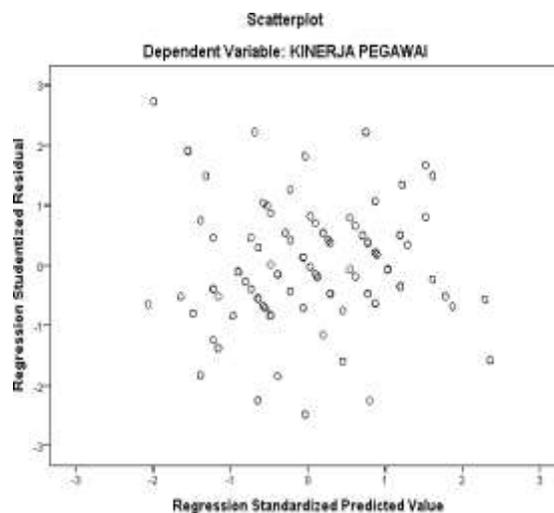
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi kasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :



Gambar 4.2
Grafik Uji Heteroskedastisita

Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Tekanan kerja dan Keletihan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui pengaruh variable Tekanan kerja dan Keletihan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda.

Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
(Constant)	2.938	.947		3.104	1,662	.003
Tekanan kerja	.524	.069	.537	7.544	1,662	.000
Keletihan kerja	.333	.057	.412	5.793	1,662	.000
Koefisien Korelasi (R)	= 0,867					
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,752					
Adjusted R Squares	= 0,746					
F _{hitung}	= 131,927					
F _{tabel}	= 3,10					
Sign F	= 0,000					

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan kinerja pegawai sebagai fungsi dari tekanan kerja dan keletihan kerja dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 2.938 + 0.524 X_1 + 0.333 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2.938 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05, artinya jika variabel independen yaitu tekanan kerja dan keletihan kerja dianggap konstan (tetap), maka kinerja pegawai sebesar 2,938 pada skala likert yang artinya semakin baik tekanan kerja kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

Hasil pengujian untuk variabel tekanan kerja diperoleh nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,524 dengan taraf signifikan 0,000 dibawah 0,05, dengan demikian maka setiap adanya

peningkatan tekanan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 52,4% dengan asumsi variabel tekanan kerja dan keletihan kerja. Artinya semakin baik tekanan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya. Hasil pengujian untuk variabel Keletihan kerja diperoleh nilai koefisien regresi 0,333 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 dibawah 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap 1% adanya peningkatan Keletihan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33,3%. Jadi semakin bagus Keletihan kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel tekanan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 52,4% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel tekanan kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), terhadap variabel kinerja

pegawai (Y). Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	372.182	2	186.091	131.927	3,10	0,000
	Residual	122.718	87	1.411			
	Total	494.900	89				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah (2022)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 131.927 > F_{tabel} 3,10$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel Tekanan kerja (X_1) dan kelelahan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari

masing- masing variabel tekanan kerja (X_1) dan kelelahan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan seperti tabel 4.12 di bawah ini, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{Hitung}	t _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	Konstanta	2.938	.947		3.104	1,662	.001
	Tekanan kerja	.524	.069	.537	7.544	1,662	.000
	Kelelahan kerja	.333	.057	.412	5.793	1,662	.000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah (2022)

- a. Variabel Tekanan kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 7,544 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- b. Variabel Keletihan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,793 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Keletihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Dampak tekanan kerja dan keletihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2.938 artinya jika tekanan kerja (X_1), keletihan kerja (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie adalah sebesar 2.938 pada skala likert artinya kurang efisien tekanan kerja (X_1) dan keletihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai koefisien regresi tekanan kerja sebesar 0.524 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan tekanan kerja (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 0.524% dengan asumsi dimana variabel X_2 dianggap benar. Ini berarti terjadi Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- c. Nilai koefisien regresi keletihan kerja sebesar 0.333 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan keletihan kerja (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 0.333% dengan asumsi dimana variabel X_1 dianggap benar. Ini berarti terjadi Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- d. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 131.927 > F_{tabel} 3,10$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel tekanan kerja (X_1) dan keletihan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- e. Variabel Tekanan kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 7,544 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- f. Variabel Keletihan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,793 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan

bahwa variabel Keletihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Saran

Adapun saran yang dapat saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie, Pimpinan harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang bisa membuat pegawai merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
2. Pegawai hendaknya lebih memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, terutama mengenai tekanan kerja, keletihan kerja dan kinerja pegawai sesuai dengan tupoksinya masing-masing pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

REFERENSI

- Budiono, Sumirah. 2018. *Konsep Dasar Manajemen*. Bumi Medika.
- Etty Siswati, Ratna Ratna. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Tekanan Pekerjaan dan Keletihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Wilayah Muara Bulian*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (JIUBJ)
- Fred Luthans, (2016), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, Erlangga, Jakarta.
- Lana Sari, 2017. *Pengaruh Keletihan kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Di Yogyakarta*
- Patrisia, 2018. *Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Toyota Motor Manufacturing Indonesia)*, EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 6 No.,2 Desember 2019., 51 - 62.
- Prawirosentono. Suyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Wignjosoebroto, Sritomo. (2018). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Institut Sepuluh Nopember.